

**Описание ситуации:**

Человек работает в отделе комплаенс. Числится там формально, а занимался проектами, которые поручило руководство, в том числе, ведением одного социального проекта, совместного с вузами. В силу сложившихся в стране политических и экономических событий, руководством принято решение о закрытии этого социального проекта, т.к. он не приносит сейчас деньги. Компания начинает экономить, урезает свои расходы. Этой девушке сообщили о закрытии проекта и предложили пообщаться со своими коллегами в компании, спросить, не нужны ли ее руки и опыт кому-то из коллег. Если со стороны коллег не поступит никаких предложений, ей предложили написать заявление по собственному желанию.

**Вопросы:**

1) Насколько правомочны действия руководства? Не должна ли по закону HR-служба предложить этой сотруднице вакансии, которые сейчас есть в компании? Так вроде положено при сокращении. Почему она должна сама искать, куда бы ей устроиться в компании?

2) Закрыли социальный проект, но девушка официально числится в другом подразделении (отдел комплаенс), которое никто не сокращал.

Имеет ли право девушка настаивать на том, что готова работать в этом подразделении не номинально, а вполне реально? Тем более что руководитель этого отдела сказала ей, что нагрузка на отдел сейчас возросла и руки дополнительные нужны.

3) Скорее всего эту девушку хотят убрать из компании, прикрывшись сокращением социального проекта.

Как ей грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?

Эксклюзивное интервью для РАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для РАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для РАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ключевое значение в рассматриваемой ситуации будут иметь прописанные в трудовом договоре работницы условия: была ли работница принята по срочному трудовому договору для выполнения заведомо определенной работы (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), или была принята на конкретную должность в отдел комплаенс на неопределенный срок (либо на определенный срок без надлежащего обоснования срочного характера трудовых отношений).



Никита Аксёнов  
«ЮСТ»

Заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, будет правомерным только когда работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами после завершения указанной работы, а в трудовом договоре прямо указано, что окончание (завершение) работы будет являться основанием для расторжения трудового договора.

Если соответствующие условия в трудовом договоре не были прописаны, уволить работницу в связи с закрытием проекта работодатель не вправе. Не вправе также работодатель уволить работницу по собственной инициативе в связи с отсутствием для нее работы, так как в силу ст. 22 ТК РФ обязанность по обеспечению работой лежит на работодателе.

В сложившейся ситуации работнице необходимо обратиться в государственную инспекцию труда или в прокуратуру с жалобой на работодателя, либо обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в течение месяца с момента увольнения, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

\* **Никита Аксёнов**, Юрист Юридической фирмы «ЮСТ»

[yust.ru](http://yust.ru)



.....



писанная история довольно противоречива, поэтому при ответах на вопросы я буду исходить из некоторых допущений:

1. **Девушка не является специалистом в области комплаенса, а была принята на свободную ставку.**
2. **Руководство организации не испытывает личной неприязни к девушке и готово её оставить, если та найдет себе работу в другом подразделении.**
3. **Девушка не имеет иждивенцев на содержании и не беременна.**



*Евгений Королёв  
«Олевинский,  
Буюкян и партнеры»*

1. Ст. 81 ТК РФ установлено, что увольнение работника в случае сокращения численности или штата, либо из-за того, что работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается при соблюдении определенных условий. В частности, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник сможет выполнять с учетом его состояния здоровья. В силу положений ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Итак, в случае сокращения отдела комплаенс девушка становится очевидным кандидатом на сокращение, так как она не имеет соответствующей квалификации. Как следствие, в случае сокращения численности или штата, ей должна быть предложена работа, соответствующая её квалификации. Например, бухгалтеру не обязаны предлагать вакансию водителя.

Весьма вероятно, что в организации нет вакантных должностей, соответствующих квалификации девушки. На мой взгляд руководство поступило довольно гуманно, предложив переговорить с коллегами и поискать работу внутри организации по иной специальности. В случае успеха девушку переведут с текущей должности на вакантную.

На практике такие случаи в крупных организациях происходят постоянно и это не какая-то экзотика. Есть и другой вариант – вакантных должностей в организации нет

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

в принципе. Ни одной. Такое тоже бывает, но не может стать препятствием для перевода девушки в иное структурное подразделение. В подобных случаях меняют штатное расписание двух подразделений – старого, где девушка работает и нового, куда предполагается перейти. В старом должность в штатном расписании убирают, а в новом добавляют. При этом общая численность организации остается неизменной. Возможно и сочетание двух перечисленных вариантов.

2. Любой сотрудник имеет полное право на работу по трудовой функции, определенной трудовым договором. Однако работодатель вправе провести его аттестацию. И уволить при неудовлетворительных результатах такой аттестации. Поэтому шансы остаться в отделе комплаенс прежде всего зависят от позиции начальника отдела. Именно он должен решить – нужна ли ему эта девушка с имеющейся у неё квалификацией.

3. Мой опыт подсказывает, что если бы девушку хотели уволить под благовидным предлогом, то не стали бы предлагать ей поискать себе место в другом подразделении.

Теперь остановимся на ошибках, допущенных организацией.

1. Если девушку брали на работу для реализации социального проекта,

то надо было заключать с ней срочный трудовой договор на время реализации такого проекта. Это бы позволило расстаться с ней без дополнительных проблем и хлопот.

2. Нельзя «прятать» людей на должностях, не соответствующих их квалификации и порученной работе.

3. Фактически осуществляемая трудовая функция должна соответствовать трудовому договору.

4. Принуждать к написанию заявления по собственному желанию (если такое принуждение было) – абсолютно незаконно.

Так что же делать девушке в сложившейся ситуации? Как сохранить работу?

Единственно возможная для неё форма взаимодействия с работодателем – бесконфликтная. Все громкие дела с увольнениями, восстановлением через суд и прочее – заканчиваются всегда одним. Даже получив моральное и материальное удовлетворение, работник вынужден сменить работу. У работодателя есть все легальные возможности для прекращения трудовых отношений тем или иным способом. Поэтому конфликт и конфронтация худший способ сохранить работу у конкретного работодателя. Думаю, что девушке действительно стоит поговорить с коллегами из других подразделений и поискать себе

новое поле для деятельности. В случае неудачи не следует поддаваться на предложение написать заявление по собственному желанию. Разумнее предложить работодателю прекращение трудового договора по соглашению сторон с выплатой определенной компенсации.

## \*Евгений Королев,

Адвокат правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»

Олевинский  
Буюкян  
и партнеры

.....

**У**значально действия работодателя идут вразрез с требованиями закона. Работник обязан выполнять должностные обязанности в структурном подразделении, указанном в трудовом договоре, и поручения руководителя данного структурного подразделения, а не заниматься социальным проектом, если это не входит в должностные обязанности конкретного работника.





Работодатель вправе изменить условия трудового договора (заработную плату, режим труда и (или) отдыха, характер работы (разъездной, подвижной или др.), рабочее место, структурное подразделение) в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. Однако изменить трудовую функцию (то есть трудовые обязанности работника) нельзя даже и в этом случае. Это возможно сделать только через перевод с письменного согласия работника. У HR-службы нет сейчас законных оснований для предложения данному работнику какой-либо вакансии, соответствующей её квалификации, в том числе нижестоящую или нижеоплачиваемую работу, так как никаких изменений организационных или технологических условий труда не происходит. Уведомление о сокращении штата/ численности работнику не вручалось, равно как и уведомление об изменении условий, определенных сторонами трудового договора.

Работник смело может продолжать работать в той должности, на которую она была принята по трудовому договору, так как закрытие социального проекта не обязывает



Ирина Питунова  
Тимофеев/  
Черепнов/  
Калашников

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

работника уволиться по собственному желанию, тем более искать себе другую работу в других структурных подразделениях работодателя, так как по закону работа у неё уже есть. Она работает в отделе комплаенс реально, а не номинально, если рассматривать такие документы, как трудовой договор, приказ о приеме на работу, должностную инструкцию, если должностные обязанности не прописаны в трудовом договоре, с которой, кстати, работника должны были ознакомить.

То, что работодатель нарушает трудовое законодательство и обязывает работника выполнять совершенно другие трудовые функции без оформления документов о совмещении профессий (должностей), например, или расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, как того требует ст. 60.2 ТК РФ, это риски работодателя, связанные с проведением внеплановой проверки и привлечением к административной ответственности, так как в соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. С точки зрения трудового законодательства работник ничего не нарушал, поэтому предпринимать каких-то конкретных действий для того, чтобы остаться работать в компании, не нужно. Однако если работодатель начнет принуждать

.....

работника к увольнению путем оказания физического воздействия на работника, психологического давления, в том числе создания неблагоприятных условий работы, незаконного применения дисциплинарных взысканий, угрозы применения методов воздействия, которые могут повлечь неблагоприятные последствия не только для работника, но и его близких, то работнику необходимо обратиться за защитой в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии в организации), в прокуратуру, а также в суд. Стоит отметить, что прокуратура и суд – самые действенные способы защиты нарушенных трудовых прав работника. Обращаясь в суд, необходимо иметь в виду, что срок исковой давности по спорам об увольнении составляет один месяц, по спорам о заработной плате – один год, по остальным спорам – три месяца. При пропуске такого срока по уважительным причинам суд может восстановить срок.

**\*Ирина Питунова,**  
руководитель трудовой практики  
Юридической фирмы **Тимофеев/  
Черепнов/Калашников**

 | **ТИМОФЕЕВ  
ЧЕРЕПНОВ  
КАЛАШНИКОВ**

Эксклюзивно для 